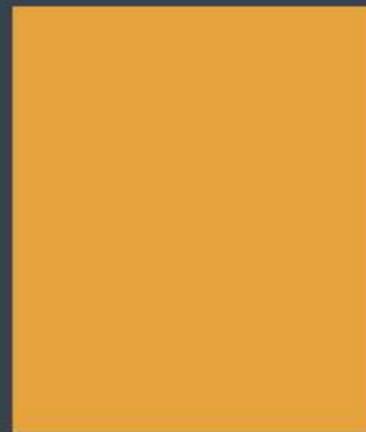
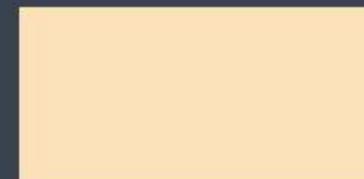


新质生产力全球劳动力系列研究

中企汽车出海热门区域： 业务拓展人才趋势洞察

领英人才洞察 | Think Insights
2024

LinkedIn 领英 人才解决方案



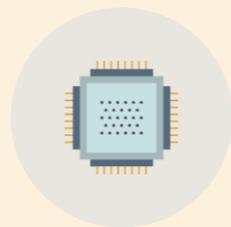
新质生产力背景下：中国汽车产业举足轻重

随着中国加快“新质生产力”战略的实施，中国汽车产业，尤其是新能源汽车作为战略性新兴产业的重要组成部分，中国汽车产业的全球化发展不仅仅是技术创新的角逐，更是在全球视野下对产业链的重构整合与协同进步。



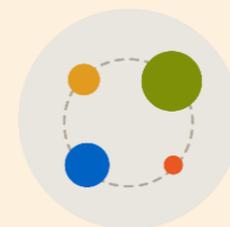
电动化

中国车企在电池、电机和电控等核心技术上具有领先优势，这些技术也随着整车出口而进入海外市场。



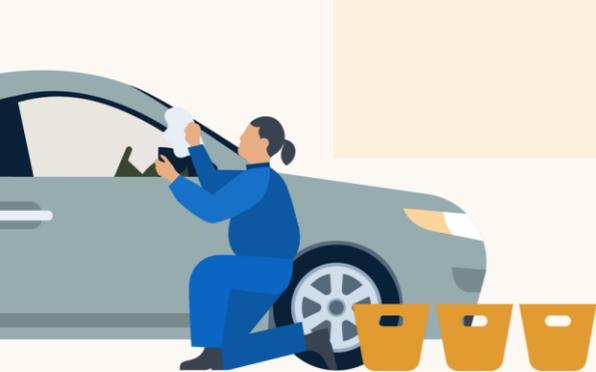
智能化

中国汽车产业在智能驾驶、智能座舱、车载智能系统、车联网技术方面，加速升级，为全球消费者提供智能互联体验。



绿色化

中国汽车产业通过海外绿色低碳工厂、绿色供应链、低碳技术和环保新材料研发，实现绿色化发展优势。



中企汽车出海：撬动世界范围内的劳动力（全球汽车专业人才）

人才为本：汽车人才全球化，成为决定汽车6大要素能否落地的关键因素

新质生产力（6大要素）=

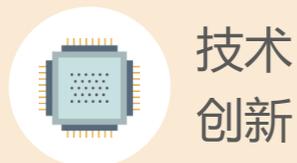
（ 科学技术 + 生产要素 + 产业 ） × （ 劳动力 + 劳动工具 + 劳动对象 ）

革命性突破

创新性配置

深度转型升级

优化组合



技术创新



全球供应链



新旧动能转换



全球劳动力



新兴技术



新型材料

如新能源汽车、智能网联等汽车领域：

- 电池
- 电机
- 电控
- ADAS
- 智能座舱等

全球范围内的供应链布局、生产配置：

- 原材料供应
- 海外建厂
- 经销商网络
- 售后服务等

中国车企顺势政策支持，助推全球绿色清洁能源升级：

- 电动汽车补贴
- 绿能投资
- 充电网络扩建
- 电池回收技术等

撬动世界人才，建设全球化的人才体系：

- 海外业务拓展人才
- 全球供应链人才
- 全球研发人才
- 本地化领导力人才
- 全球视野青年人才等

以数字化、人工智能、物联网等技术作为新型劳动工具。

以全球范围的能源、新型材料、汽车大数据、路面和空中资源作为新型劳动对象。

海外业务拓展人才：助力中国车企打通海外市场销路的“最后一公里”

“新质”劳动力

海外业务拓展关键人才

当前阶段，海外业务拓展人才对中企至关重要。跨国业务管理者、销售（售前、中、后服务）、商务拓展的本地化人才是业务转化的关键人才。



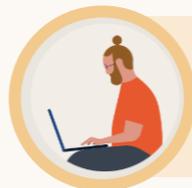
资深交付能力者：

快速高效地将汽车技术、产品和服务交付到全球客户手中



本地化销售专家：

了解当地市场的汽车销售人才，能够精准把握消费者需求



渠道管理专家：

拥有丰富经销商资源并精通区域渠道管理的业务人才



跨国团队管理者：

具备管理跨国团队经验、能够协调全球资源的高层管理人才



技术销售支持：

企业内既懂技术，又能被定向培养的国际化销售技术支持的人才

LinkedIn 领英 人才解决方案

区域共性

市场渠道洞察 & 业务拓展人才分析



1. 市场前景

中国汽车出海在欧洲、东南亚、中东和非洲市场发展前景广阔，本土化运营成为未来发展趋势

2023年全年中国汽车出口522万辆，首次超越日本跃居世界第一；欧洲、东南亚、中东和非洲成为汽车出海的热门区域，其中：

- 1 **燃油车**：主要在亚洲、中东、拉美市场销量排前；
- 2 **新能源车**：主要出口区域为欧洲、东南亚，其中占东南亚的市场份额高达75%

受区域政策影响，为了长期可持续发展，中企进一步升级出海模式：

“本地建厂 + 品牌本土运营 + 人才本地化

海外业务拓展人才体系建设成为车企全球化人才发展的关键环节



图1：2020-2023年 中国汽车出口数量



图2：中国汽车产业海外企业数量
产业布局呈现全球化，与中企热门出海区域联系紧密

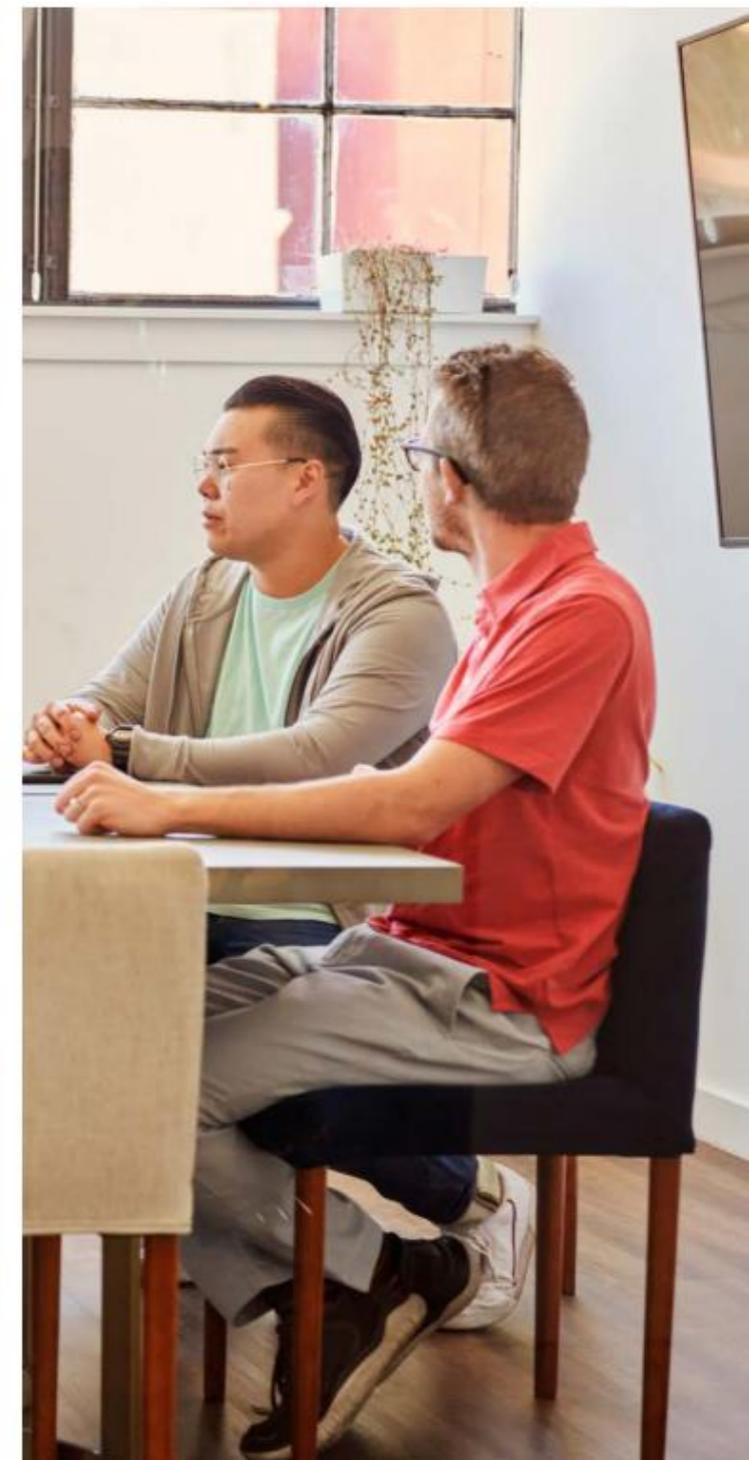
2. 渠道共性

车企出海：依赖传统经销商，渠道模式相对单一

中国车企出海初期品牌基础薄弱，销售渠道单一，重点依靠各国经销商网络，长期发展可能存在的挑战来自：

- 1 **信息反馈链条长**：缺少与消费端客户直接沟通的途经，售后服务滞后
- 2 **渠道开拓周期长**：经销商被本土、日韩系长期垄断，后来者进入障碍
- 3 **门店培训需完善**：缺少系统的品牌培训，产品细节、服务品质、客户关系维护与当地头部车企仍存有一定差距，难满足当地消费者预期

“ **直营、线上门店、新零售**等多元销售渠道共同发展是中企海外本土化运营的未来趋势。



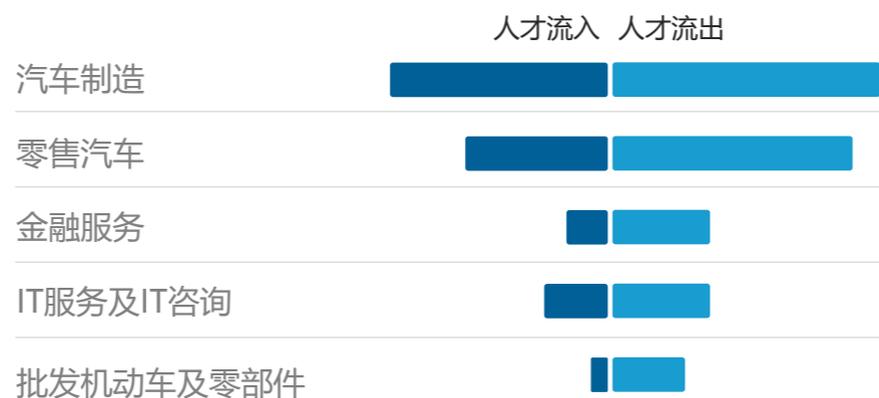
3. 海外业务拓展人才共性

中国车企：海外业务拓展人才以中高层级销售为主，重点从上下游、同业获取。

中国车企出海起步阶段，组建海外各区域的本地业务拓展人才时有以下特征：

- 1 **规模**：经销商销售为主力，尚未充分引入大规模的汽车专业销售人才；
- 2 **获取**：汽车销售专业人才获取主要来自：①行业上下游 ②本地同行业；
- 3 **侧重**：重点引入区域销售一号位、销售高管、资源型销售、对接型销售角色为主；中企引入中高层级销售人才存在明显的雇主品牌吸引力不足。

示例：某3家中
国车企海外汽车
销售人才行业流
动情况TOP5



4. 人才培养共性

海外业务拓展人才培养3大方向：汽车专业知识 + 品牌服务 + 汽车售后

领英LTI人才大数据反映出，中国车企的海外业务拓展人才团队技能培养整体围绕汽车专知识、品牌服务、汽车售后三大关键环节。

1. 汽车专业知识

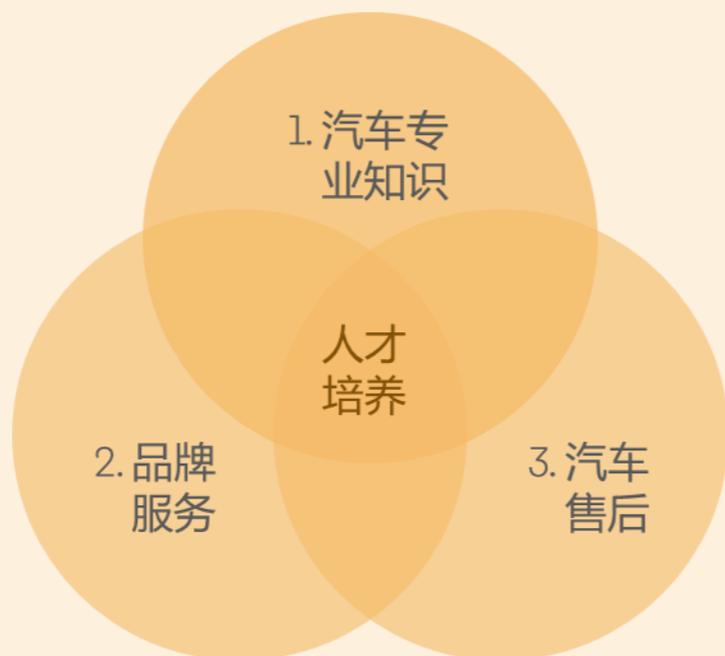
- 汽车技术/机械技术
- 汽车操作
- 电动汽车/电池技术

2. 品牌服务

- 销售流程
- 新业务开发
- 客户满意度

3. 汽车售后

- 汽车维修/零配件
- 保险/保养
- 客户保留



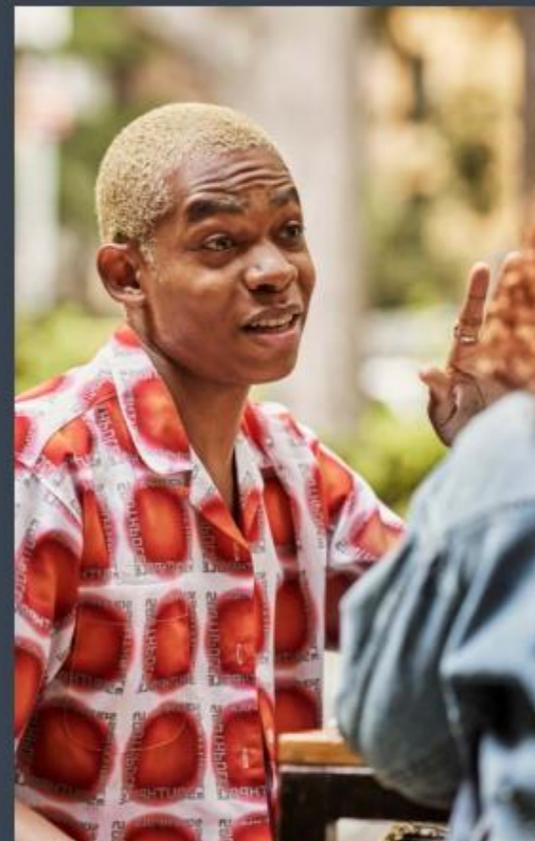
* 培养技能基于领英人才大数据(LTI)汽车销售人才增长最快的热门技能分析得出



LinkedIn 领英 人才解决方案

欧洲

市场渠道洞察 & 业务拓展人才分析



1. 欧洲市场环境

本土品牌为主，C端以租车为主，B端企业采购和政府招采占过半市场份额

机遇

- 中国是欧盟新车第一进口国，23年贸易额达到€ 12,812 million
- 中国新能源车占据欧洲新能源车64%的市场份额

B 端招采

- 企业采购、政府用车占欧洲超50%的市场份额
- 欧洲以外其他车企进入To B市场困难，门槛高/合规&供应链要求

竞争

- 欧洲汽车产业发达，历史悠久。以德国车企为代表的本地的汽车品牌在欧洲占绝对主导优势



C 端购车

- C端消费者以租赁用车为主
- 家庭购车对本地经销商高度信任
- 消费者购车非常注重：规格细节、售后服务

Table 7: EU new car imports, main countries of origin

Trade in value (in million €)	2023	2022
China	12,812	9,349
United Kingdom	10,265	7,768
Japan	10,201	7,340
South Korea	9,923	7,919
United States	7,798	5,151

SOURCE: EUROSTAT

图1：2023年欧洲新车进口主要国家和地区

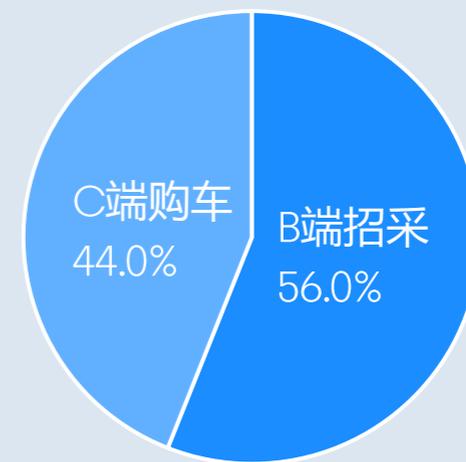


图2：欧盟27国B端vs C端购车占比（2020）

2.业务拓展人才趋势

两大业务拓展人才助力中国企业深入拓展欧洲市场：

①对接型销售 ②To B资源型销售



对接型销售

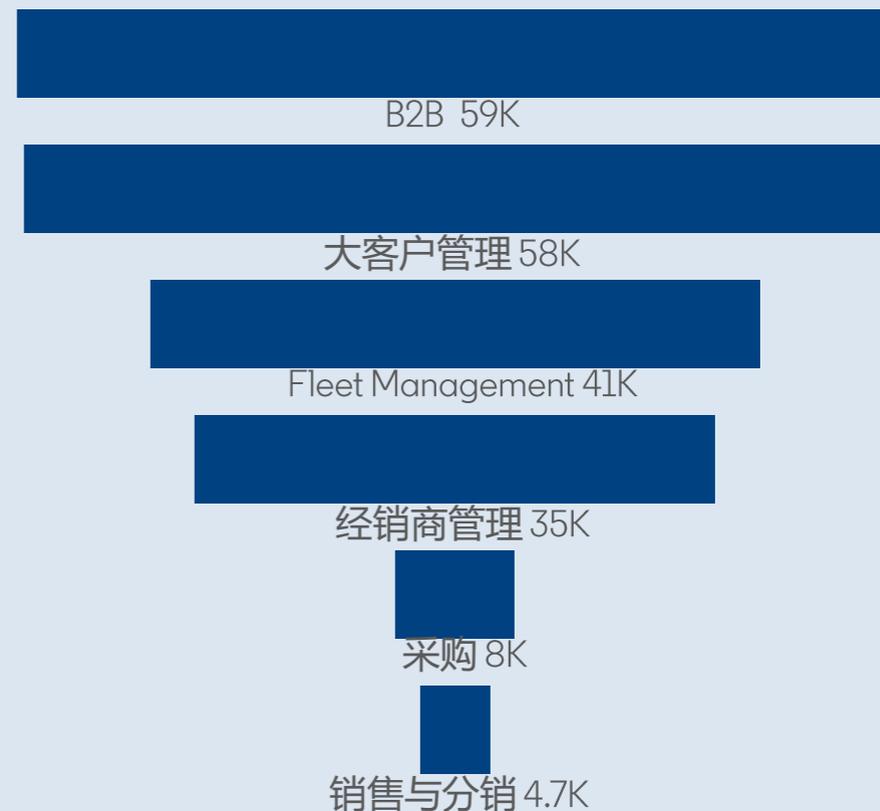
- 中企**深度依赖欧洲经销商网络**开拓市场、服务客户，需要本地更专业、资深的对接型销售人才；
- 画像：对接经销商，支持经销商、合作伙伴的服务网络信息协同、资源对接、客户数据对接。



To B 资源型销售

- 中企在**B端招采需求**面临极大的市场空间，由于受政策、壁垒、资源限制，需要本地丰富B端资源的销售人才；
- 画像：拥有To B的客户资源、To B客户服务技能，Fleet Business渠道、政府渠道的资源型销售人才。

如图领英 LTI 欧洲人才大数据中，与对接型销售、To B销售高度相关的技能如下：



注：以上欧洲汽车业务拓展专业人士同时拥有的特征：技能细分度高、专业性强、人才争夺激烈。

3.业务拓展人才培养

中企本地业务拓展人才着重培养：技术细节+合规+售后技能

结合领英LTI人才大数据，以及来自欧洲消费者评价相关信息综合分析发现，以下3大技能培养更为优先：

技术细节

关键词：规格、参数、配置、性能、智能化操作

销售培训：结合自主品牌产品功能特性（尤其新能源/电池/续航），解决欧洲客户挑剔、专业的购车诉求。

合规

关键词：ESG、B2B、碳排放、绿色供应链、数据合规

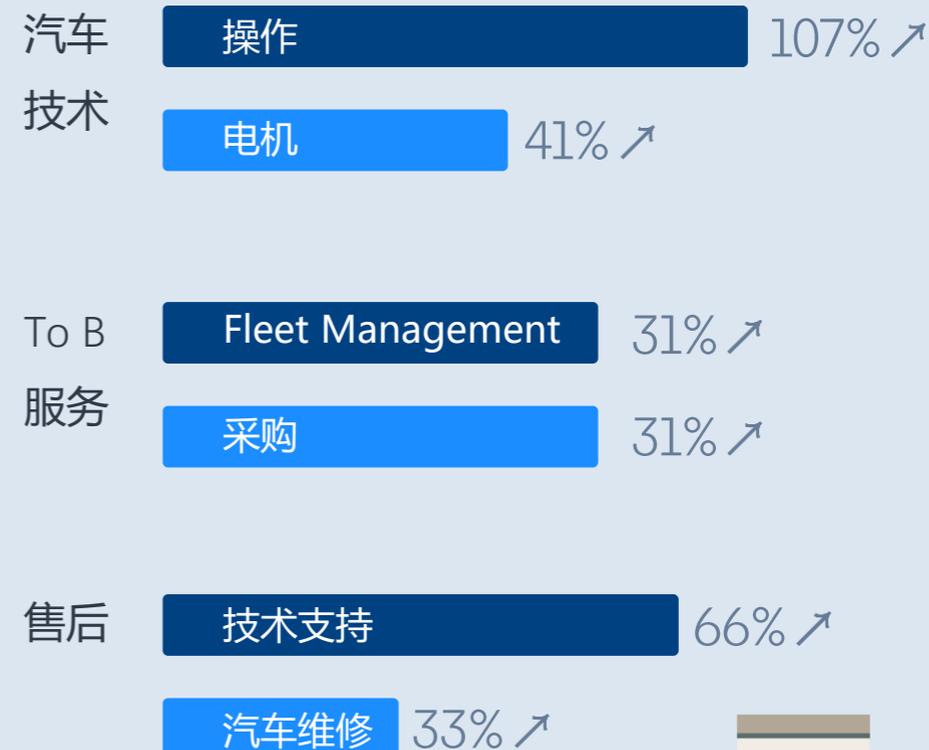
销售培训：未来面向To B大客户所必须的绿色环保理念、合规认知、碳排放、废旧电池回收等相关专业知识。

售后

关键词：售后政策、技术支持、质保、零部件服务

提升经销商销售团队的售后服务技能，提升客户满意度。

欧洲业务拓展人才大数据综合发现，1年内以下技能增长速度（通过学习和培训）为：



* 数据来源：领英人才大数据 (LTI) 2024年6月数据



4. 人才数据洞察：欧洲

领英LTI人才大数据：欧洲汽车业务拓展人才高达47万，经销商管理人才和B2B销售占比12%

整体人才规模：

欧洲汽车业务拓展人才：475,163，近1年人才增长7%

业务拓展人才的Top 5 聚集区域：

1. 英国伦敦地区
2. 大巴黎都会区
3. 大慕尼黑都会区
4. 荷兰兰斯塔德
5. 罗马尼亚

受教育水平：

- 欧洲硕士学位的汽车业务拓展人才占40%，比例最大；其次是学士学位占比37%
- 汽车、机械、电气、工程等高相关专业，且从事汽车业务拓展的人才达5万人

相关技能人才：

- B2B及Fleet Management 技能销售：50,364人，近1年增长21%-23%
- Dealer Management 经销商管理销售：6,971人，近1年增长25%

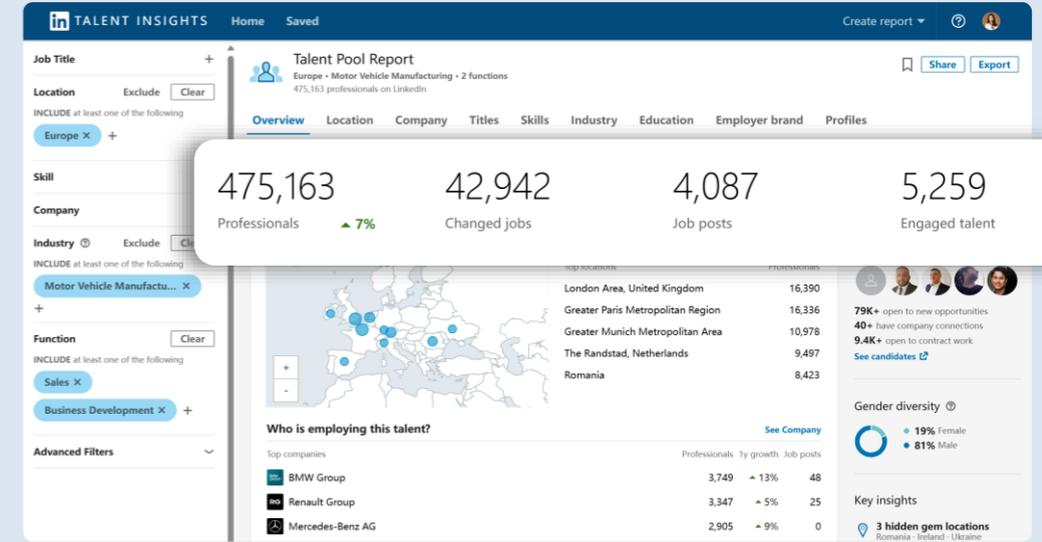


图1：欧洲汽车制造行业业务拓展人才情况

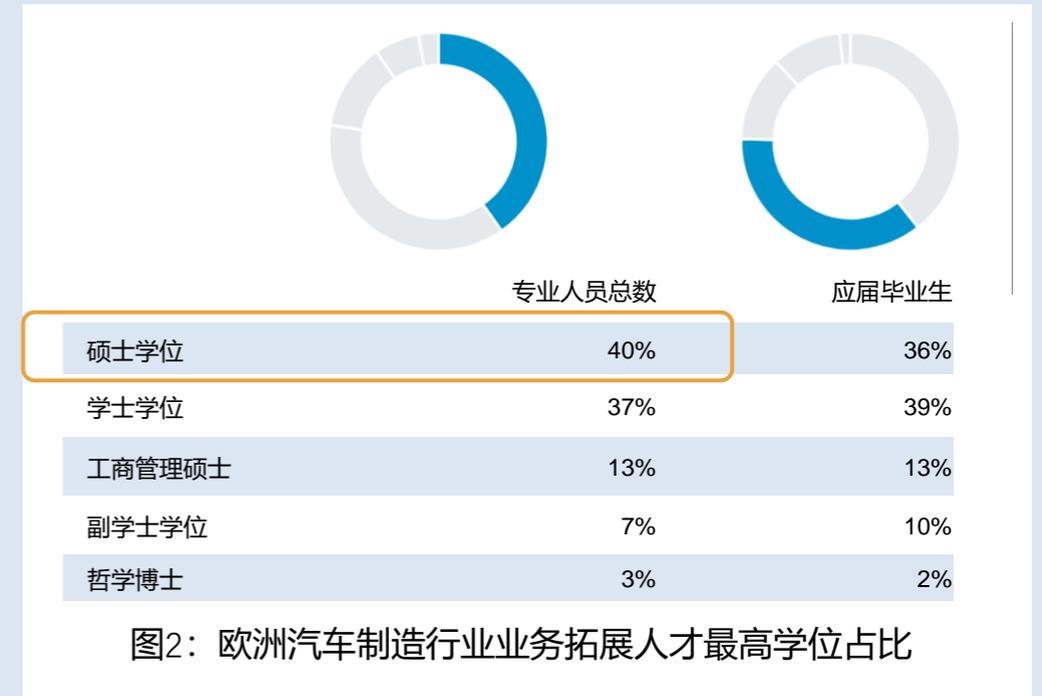


图2：欧洲汽车制造行业业务拓展人才最高学位占比

* 数据来源：领英人才大数据(LTI) 2024年7月数据

5. 热门国家洞察：英国

领英LTI人才大数据：英国汽车市场潜力大，业务拓展人才规模达10万，但专业细分人才仍供不应求

Where

2023年中国汽车出口的国家中：英国以21.4万辆出口列居Top5。英国作为中国车企出海的重要市场之一，拥有100,720 专业汽车业务拓展人才，以下Top5 热门地区招聘需求高、人才竞争激烈：

- 1.英国伦敦
- 2.曼彻斯特
- 3.伯明翰
- 4.布里斯托尔
- 5.牛津

英国汽车业务拓展人才平均总薪酬：81,300美元，范围：\$46,100 - \$112,600

结合LTI近1年英国汽车业务拓展人才Title的增长速度，可以发现：

- 售后类、租赁销售类、To B销售类、经销商管理类均增速显著，备受重视；
- 但由于4类人才的数量不足，招聘需求旺盛，在英国仍处于供不应求阶段；
- 英国汽车业务拓展人才较为看重薪资福利，建议薪酬略高于当地平均水平。

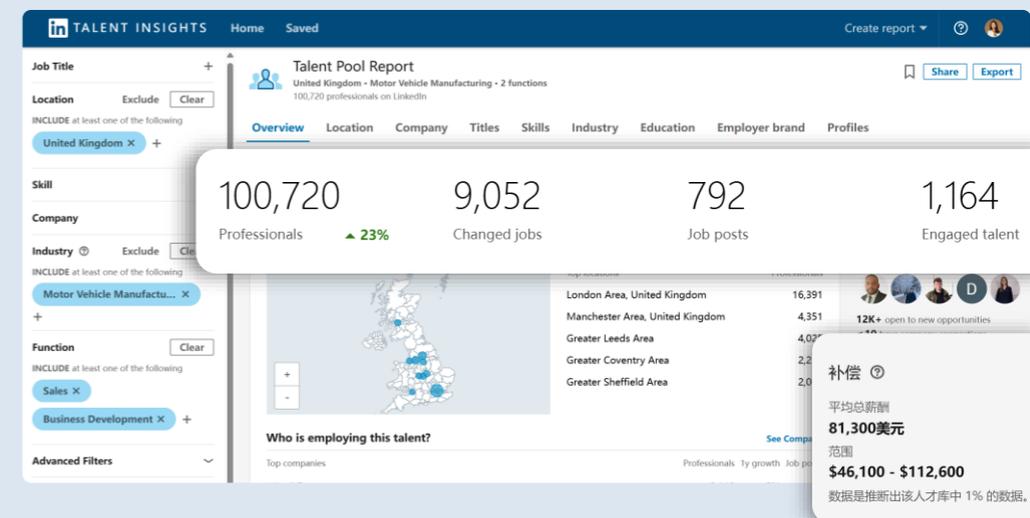


图1：英国汽车制造行业业务拓展人才情况

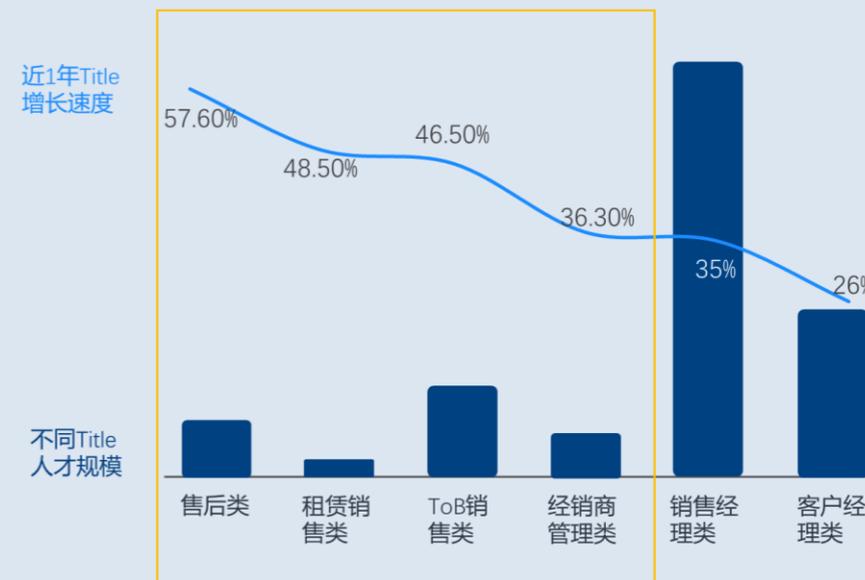


图2：近1年英国汽车4类业务拓展人才Title的增长速度

* 数据来源：领英人才大数据(LTI) 2024年7月数据

5. 热门国家洞察：英国

领英建议： 中企出海在英国市场的人才储备策略

① 跨地域 ② 跨行业增加人才储备

How 如何面对激烈的竞争环境招聘理想人才，根据领英LTI人才大数据，建议中企招聘的思路从扩大人才池开始：

1

英国国内：跨区域招聘

以下区域的跨区域招聘，不仅能够规避激烈的招聘竞争，更高效地获取所需人才，还能降低招聘成本，提高员工满意度和稳定性。

1. 谢菲尔德
2. 格拉斯哥
3. 莱斯特
4. 利物浦

2

英国国内：跨行业招聘

结合具体岗位需求，建议同时考虑能拥有高度相关汽车行业技能、丰富汽车客户资源、汽车金融、汽车软件技术的跨行业人才。

1. 机动车零售业
2. 零售业
3. 金融服务
4. 软件开发



图1：浅蓝色标为LTI中英国汽车业务拓展人才供应充足，招聘可重点关注的潜力地区

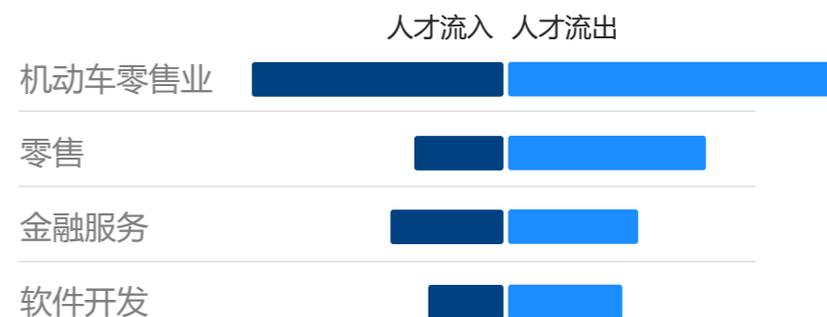


图2：英国业务拓展人才跨行业流入/流出汽车制造的Top行业

5.热门国家洞察：英国

领英建议： 中企出海在英国市场的人才储备策略

③ 放眼欧洲， 跨国家寻聘高端汽车业务拓展人才

3

立足欧洲： 跨国招聘

欧洲拥有47万汽车业务拓展人才， 在英国的中企可考虑从其他汽车工业同样发达、 市场人才充足的欧洲国家跨国寻聘高端业务拓展人才。 例如：
汽车B2B / 车队管理 人才 / 大客户管理等相关岗位

人才招聘Tips：

- 如图1所示， 放眼欧洲可增加对B2B销售（45,660）、 车队管理（14,761）、 大客户管理（11,044）人才的同步吸引。
- 结合图2 LTI中欧洲汽车人才的地域分布可知： 法兰克福莱茵-美因都会区、 汉诺威-布伦瑞克-哥廷根-沃尔夫斯堡地区等区域人才需求依然旺盛， 可从[罗马尼亚](#)、[爱尔兰](#)、[哥本哈根](#)等区域寻聘。

	英国	欧洲
B2B销售	11,602	45,660
车队管理	4,537	14,761
大客户管理	4,510	11,044

图1： 英国&欧洲汽车制造行业拥有相关技能的汽车业务拓展专业人才

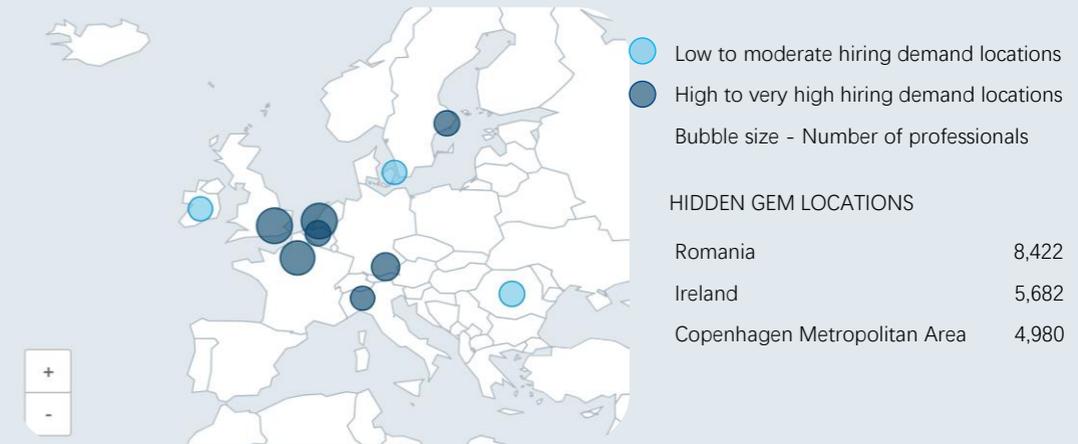


图2： 浅蓝色标为LTI中欧洲汽车业务拓展人才供应充足， 招聘可重点关注的潜力地区

5. 热门国家洞察：英国

领英建议：以技能评估为基准，结合业务需求，对本地人才的能力短板进行定向技能培养

汽车业务拓展人才的专业技能培养方面: 中企需要根据实际招聘人员的技能情况, 结合招聘岗位和本地市场需求进行定制化培训和定向的技能培养。

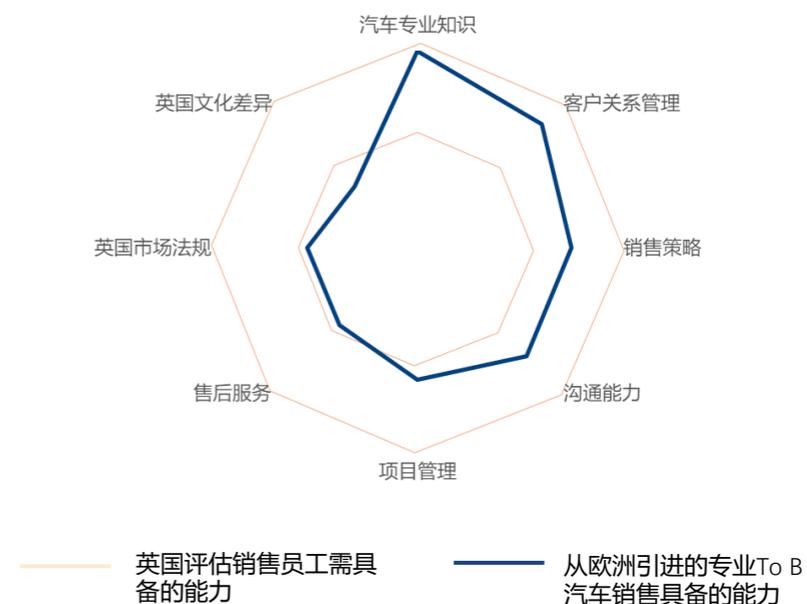
例1: 跨地域引进专才

- 评估销售员工在专业技能、客户关系管理、售后服务, 本地化能力等方面的技能优势和短板, 重点结合英国本地市场环境和客户偏好、本地法规定向跨文化技能培养;
- 实现: 给予员工符合其角色需求的发展机会, 提升业绩及稳定性。

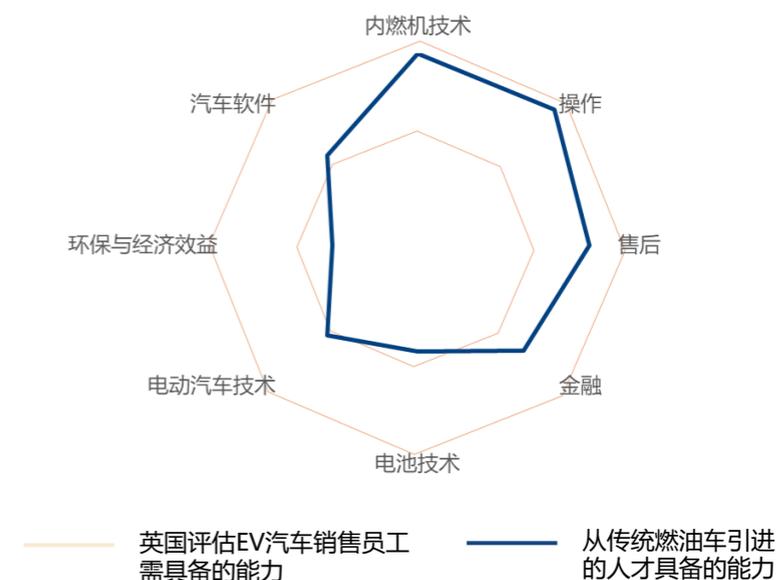
例2: 新能源车引入传统燃油车人才

- 评估销售人员对电动汽车技术、合规、安全性等技能储备, 结合燃油车领域的专业技能和客户服务经验, 进行定向培训; 系统培养新能源领域技能、操作、软件、合规等所需知识;
- 实现: 技能融通, 为客户提供针对性的购车解决方案。

例1: 从欧洲引进专业汽车To B销售为例



例2: EV电车从燃油车领域寻聘专业销售为例



6. 人才学习与发展: [LinkedIn Learning](#)

通过领英学习，汲取全球知名咨询机构和汽车领域专业人士的商业理念，掌握国际化的销售和合规技能



[Selling into Industries: Manufacturing](#)

译名：销售到行业-制造业

Meridith Powell | 销售和业务增长战略专家



[The Power of PreViz at BMW Group DesignworksUSA](#)

译名：PreViz在BMW Group Design works USA 的强大功能

戴恩·霍华德 | BMW等客户的开发产品和创意策略



[Electric cars and climate change movement](#)

译名：电车与气候变化运动

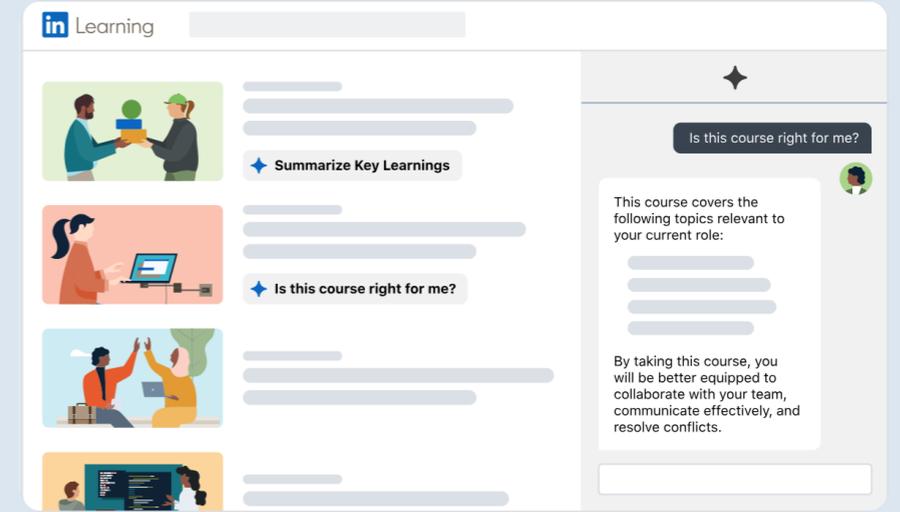
BCG 波士顿咨询



[ESG: How to Decarbonize Your Supply Base](#)

译名：ESG，如何使您的供应基础脱碳
马丁·约翰 | 采购、管理技能培训专家

LinkedIn 领英学习



通过领英学习 ([LinkedIn Learning](#)) 平台为海外员工提供丰富的技能培训，技能如：

- B2B销售
- 客户满意度
- 客户旅程
- 活动营销等……
- 汽车技术
- ESG/脱碳
- 采购

“

一直以来，比亚迪致力于不断为全球消费者提供可持续、高效的绿色出行选择及丰富的新能源产品和优质的服务体验，以新能源汽车的技术魅力让用户感知未来交通的无限可能。在全球化进程中，如何快速融入当地市场是一个重要课题，比亚迪始终秉持共享共赢的原则，强化与国际合作伙伴在新能源领域的深度协作，助力全球绿色转型。

”

—— 荀猛

比亚迪集团人力资源处副总经理



比亚迪全球化征程：以 AI 引领人力资源管理创新，共筑绿色出行未来

比亚迪人才战略的三大关键词：文化建设、顶层设计和跨界融合

文化建设

新事物在组织未来的发展过程当中，可能会给每一个链条的各个业务口的人都带来很大的冲击。这个过程当中如何形成一个创新的文化，真正在文化层面形成驱动力，是作为人力资源管理必须要深度思考的一个问题。

顶层设计

全球化和智能化是当下在发生的、我们所面临的巨大挑战。越是在面临这种挑战，以及快速迭代的前提下，我们越应该站在更高的高度思考问题，来构建管理体系。这个高度要站在战略层面，系统地部署所有的工作。

跨界融合

全球化和智能化带来的跨界过于多元，包括产业的跨界、技术的跨界、能力的跨界、文化的跨界、思想的跨界。只有让跨界融合的土壤建起来，人才才会到位，业务才能到位，企业才能真正地去应对全球化和智能化所带来的机遇和挑战。

以AI重塑人力资源管理：迈向扁平化、敏捷化新纪元

AI 为代表的新技术对于人力资源管理的影响是颠覆式的。它在未来可能会改变所有组织的模型，让组织变得更加扁平化、更加敏捷。在具体的业务线上，可能会加快迭代的速度，大大降低人力资源管理的成本，让数据快速流通起来，同时也会让团队的敏捷性大幅提升。

通过 AI 提高员工的成就感和价值感：AI 和智能化推进未来的最佳状态，既不是颠覆掉人工，更不是替换掉人工，而是变成人工+AI 相互协同的、全新的工作模式。我们要有全新的心态，全面地拥抱变化，将文化打造出来，让员工将创新意识全部引入到日常工作当中，全面地接受 AI，拥抱 AI，同时让员工在这个过程中找到成就感和价值感。

“

中国汽车制造商会在欧洲市场变得更强，这在他们的创新力中有迹可循。但另一方面，欧洲市场是一个很特别的市场，竞争激烈，在此取得成功并非理所当然、轻而易举。在我看来，质量、价格、知名度、消除德国人和欧洲人对中国汽车品牌的疑虑、构建销售和服务网络，都是中国汽车制造商的必修课。

—— **Stefan Bratzel**

德国汽车研究机构汽车管理中心负责人

”



LinkedIn 领英 人才解决方案

东南亚

市场渠道洞察& 业务拓展人才分析



1. 东南亚市场环境

中企售车以经销商为主，同步探索直营与新零售模式

1. 市场份额，日系过半

日系占据东南亚大半市场份额，中国车企在新能源赛道以7成占比弯道超车；长期发展来看，东南亚将成为中国新能源车的核心市场。

2. 汽车金融，乘势兴起

东南亚汽车金融兴起，政府鼓励措施下，银企合作降低车贷门槛，新能源车乘势汽车融资、贷款购车的消费刺激下，进一步推动新能源购车需求。

3. 销售渠道，经销商为主

- 1) 中国车企在东南亚销售渠道：以**传统经销商**网络快速切入市场；
- 2) 中国新能源车企积极探索：**品牌直营/线上新零售**等多元销售渠道。

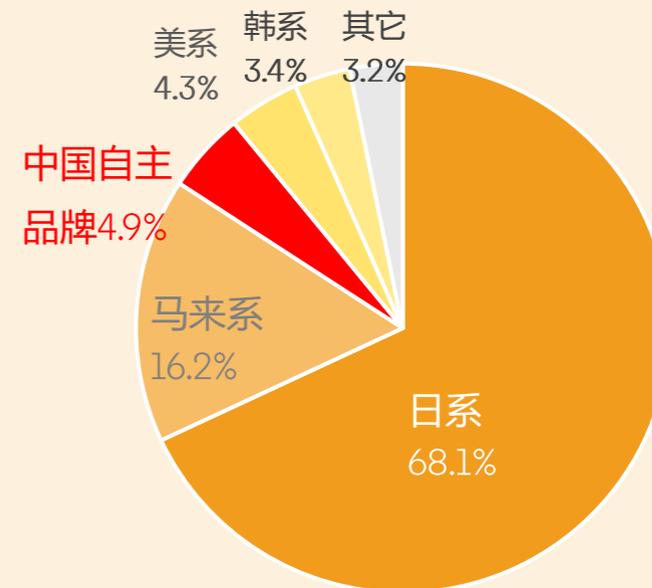


图1：2023年东南亚市场派系份额

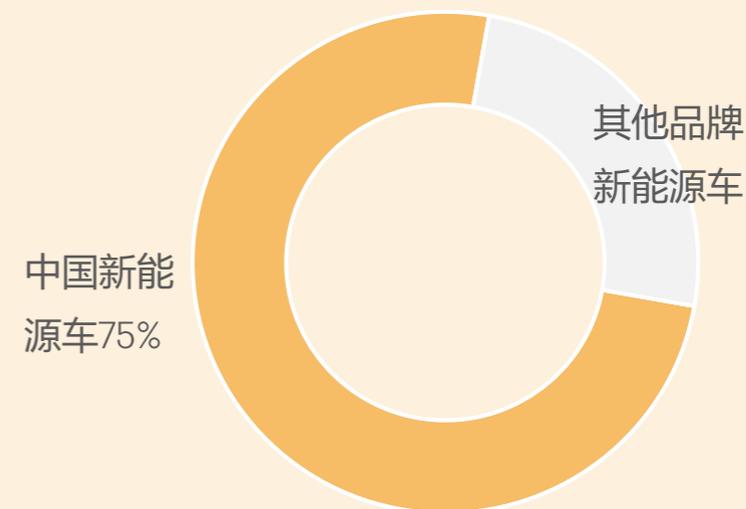


图2：2023年东南亚新能源车市场占比

2. 业务拓展人才趋势

三大业务类型人才助力中国企业深入拓展东南亚： 本地高管 + 数字化运营销售 + 金融销售



本地高管/1号位

- 吸收东南亚本地汽车销售高管、1号位销售人才，是中企有效推动人才本土化的关键
- 目前中企在与日系车企在销售高管人才竞争中吸引力不足



数字化运营销售

- 本地Top 10汽车行业雇主着力培养、引进擅长数字运营的销售人才
- 直销、线上、数字化运营型销售是中企争夺的重点人才



金融型销售

- 金融型销售人才在汽车销售团队中不可忽视的作用，Top 10汽车雇主积极引入银行业销售人才
- 中国车企的销售人才“金融、保险”相关技能在一年中增速达到67%

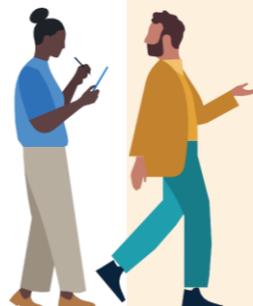


图1：东南亚汽车销售各项技能占总数的百分比

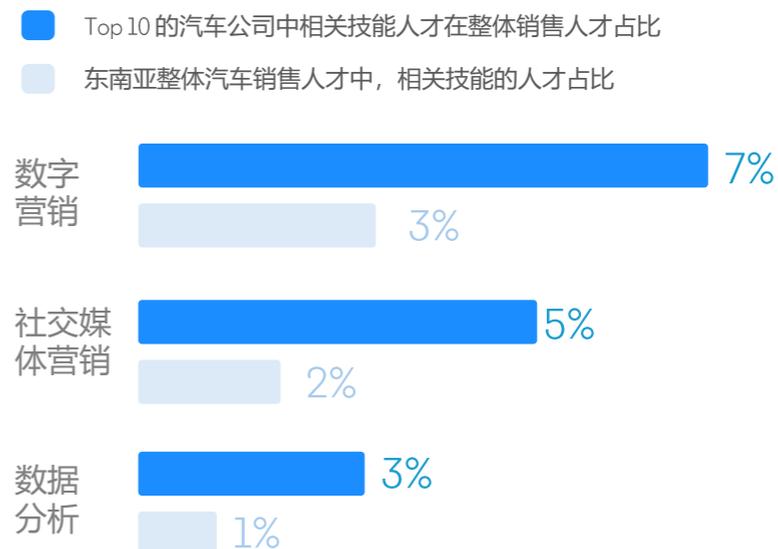


图2：东南亚销售人才流入/流出Top 行业



3. 业务拓展人才培养

中企本地业务拓展人才技能培养：产品+营销+数字化

结合领英LTI人才大数据，以及头部出海企业对外公布的人才培训信息综合发现，产品、营销、数字化是3大技能培养方向：

产品

关键词： 新能源、 电池、 技术、 操作

销售培训： 本地语言+消费者视角， 更精准地阐释中国自主品牌汽车的优势、性能、技术。

营销

关键词： 品牌、 满意度、 活动、 促销

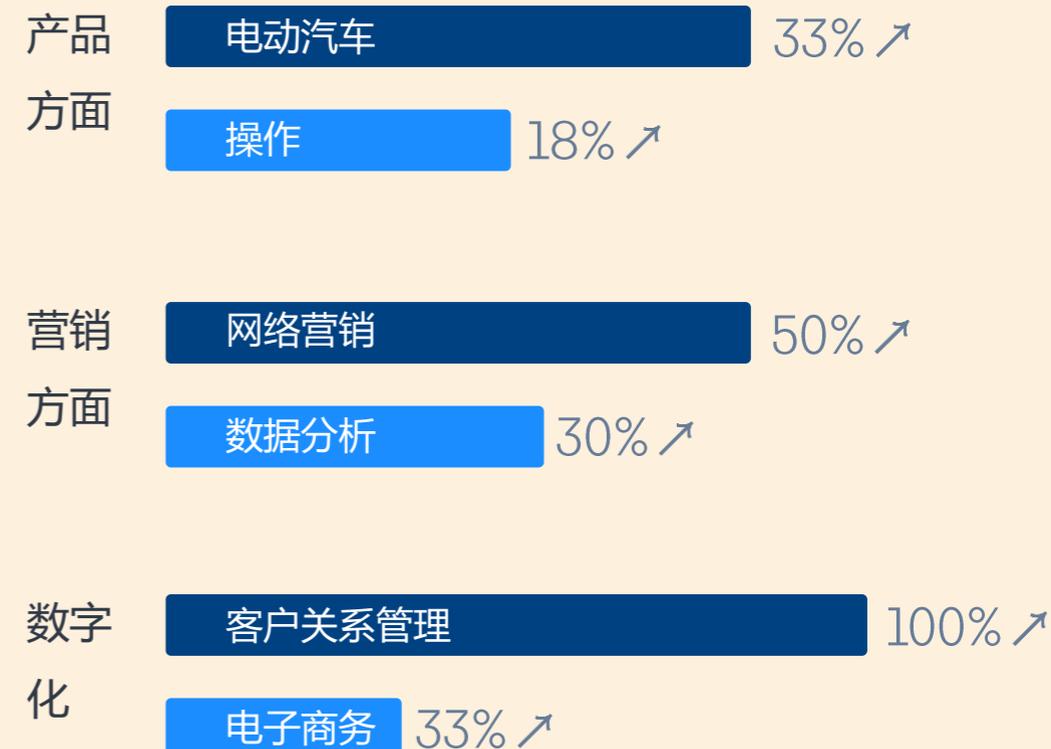
销售培训： 如何面向价格敏感型的东南亚消费群体， 在激烈的竞争中赢得销量。

数字化

关键词： CRM、 电子商务、 SAP

为拓展线上销售渠道， 为品牌直营、 新零售购车做准备。

东南亚的销售人才大数据综合发现， 1年内以下技能（通过学习和培训）增长速度为：



*数据来源：领英人才大数据(LTI) 2024年6月数据



4. 人才数据洞察

领英LTI人才大数据：东南亚汽车业务拓展人才达10万，数字化运营销售和金融销售占比达35%

整体人才规模：

东南亚汽车业务拓展人才 101,503，近1年增长9%

汽车业务拓展人才的Top 5 聚集区域：

1. 雅加达都会区
2. 大吉隆坡
3. 越南
4. 新加坡
5. 曼谷都会区

相关技能人才：

- 数字化及直销相关技能的汽车业务拓展人才：27,910人，近1年增长38%
- 金融管理销售：4,607人，近1年增长28%
- 区域汽车销售1号位：2,917人，近1年增长6%

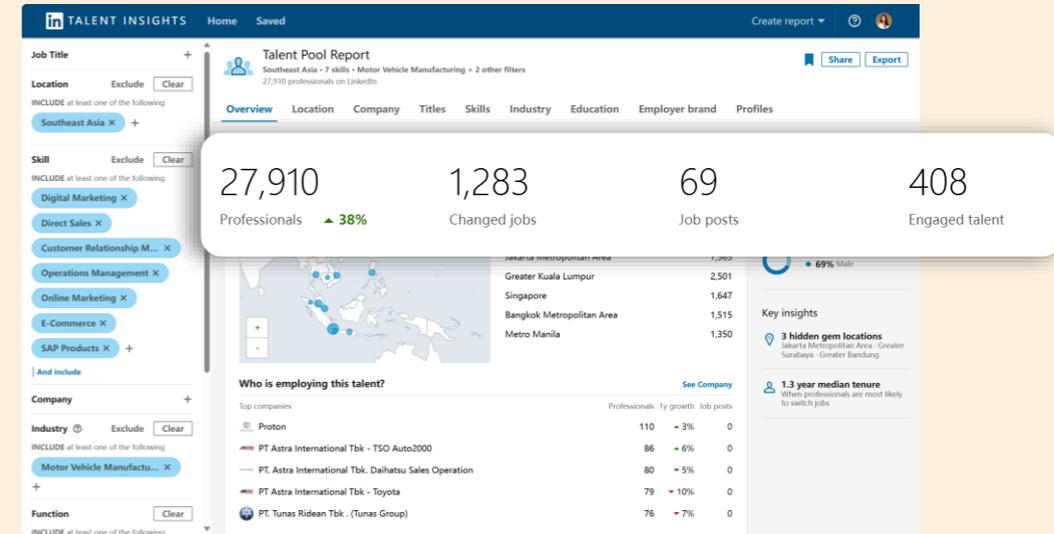


图1：东南亚拥有数字化、直销相关技能的汽车业务拓展人才情况

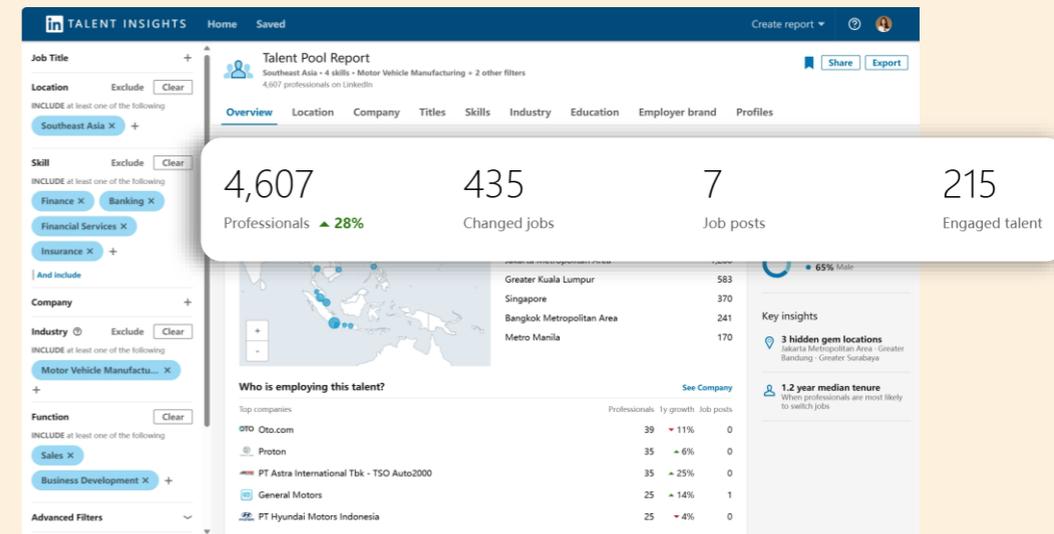


图2：东南亚拥有金融、保险相关技能的汽车业务拓展人才情况

*数据来源：领英人才大数据(LTI) 2024年6月数据

5. 人才学习与发展

通过领英学习提升业务拓展团队的数字化、金融等营销技能，助力国际化的营销卓越能力建设



[Learning SAP Sales and Distribution](#)

译名：学习SAP销售与分销

Justin Valley | SAP 培训师、教学设计师



[Sales Leadership: Building a Thriving Coaching Culture](#)

译名：销售领导力：建立蓬勃发展的教练文化

Keith Rosen | 执行销售教练和作家



[CRM Basics: Unlock Business Growth through Relationships](#)

译名：CRM基础，通过关系解锁业务增长

Impulse Creative | CRM专家和顾问

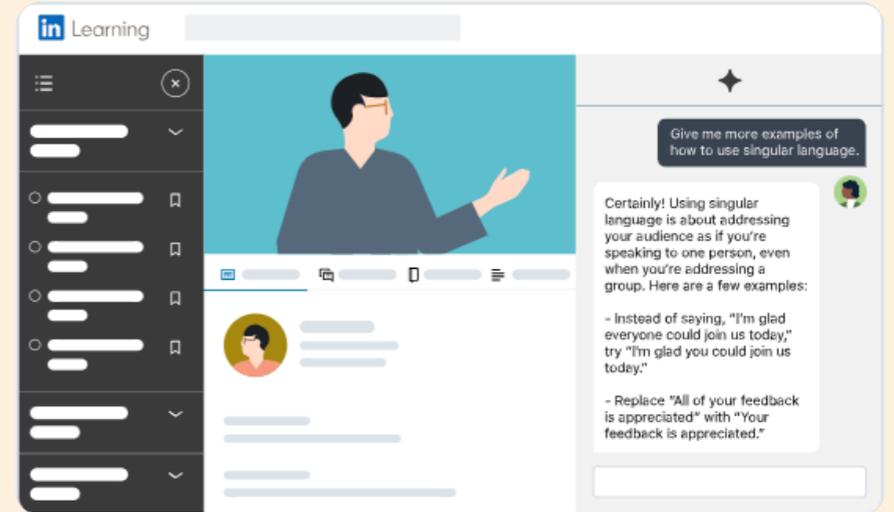


[Sales: Selling Financial Products and Services](#)

译名：销售：销售金融产品和服务

Meridith Powell | 银行、金融行业领导者，商业战略家

LinkedIn 领英学习



通过领英学习 ([LinkedIn Learning](#)) 平台为海外员工提供丰富的技能培训，技能涵盖：

- 数字营销
- 销售领导力
- 电子商务
- 客户关系管理
- SAP
- 金融销售等……

领英建议（一）

注重“薪酬福利+职业发展”，增强中企对东南亚业务拓展人才的吸引力

1. 薪酬竞争力

企业提供完备且优厚的薪酬和福利，对业务拓展人才提供有竞争力的“激励机制”，得以在竞争中脱颖而出。

2. 提供职业发展机会

企业应明确展示职业发展机会，包括晋升途径、培训计划和职业规划，以吸引那些寻求长期职业成长的人才。



联系领英：
咨询海外人才薪酬洞察

对于该区域业务拓展人才而言，哪些雇主价值主张最重要？



* 数据来源：2023年7月至2024年6月期间的LinkedIn雇主价值主张调查

领英建议（二）

“定向储备+人才培养” 赋能中企在本地业务的长期持续发展

3. 储备金融业务拓展人才

注重当地的汽车金融人才储备，吸纳当地具备“金融+汽车+销售”复合技能的人才，推动多元汽车购买方案落地，深挖当地的消费潜能。

4. 培养数字化业务拓展人才

在电子商务、品牌营销和客户数据等方面进行长期的业务拓展人才培养计划，以线下培训+在线课程，为中企在本地的直营模式、新零售等多元化渠道发展，提供数字化业务拓展人才供应。



联系领英
获取全球化人才解决方案





“自2014年以来，哪吒汽车一直坚持为全球年轻人造好车的理念，积极与40多万全球用户深度互动，致力于打造“时尚、运动、智能、环保”美好的出行生活。

加速拓展海外业务，已是哪吒汽车首要发展战略，海外业务贡献将达到50%。目前在东南亚市场已成为头部新能源智能汽车品牌，同时正大力发展拉美市场与中东市场，积极筹备发展欧美市场。

与当地优秀资源合作，尤其是本地化的团队建设，无疑将帮助哪吒汽车满足个性化的客户需求、实现优秀的客户体验、提供一流的客户服务，有助于迅速建立起海外研发、制造、营销与服务能力。这一发展模式，在泰国、印尼等市场已取得了不俗业绩。我们坚信，与全球优秀人才一道，积极致力于先进生产力的发展，哪吒汽车一定能从“中国的哪吒”发展成为“世界的哪吒”。

——周江

哪吒汽车副总裁、海外事业部总裁

哪吒汽车的全球化价值链延伸： 深耕东南亚，加速中东、北非、中南美区域业务拓展

• 哪吒的全球化战略布局

哪吒汽车积极响应国家一带一路号召，大力推进哪吒汽车海外战略与布局。2023年，哪吒汽车已完成在东南亚、中东、北非、中南美区域的市场拓展。

其中：在东南亚，为东南亚

作为第一个登陆东南亚的中国汽车品牌，也是首家出口右舵车型的造车新势力，哪吒汽车自入局之初就致力于深度参与东南亚汽车市场全价值链的竞争。2023年，在泰国市场取得了阶段性业绩，连续多月获得当地销量排行榜TOP 3位次。

哪吒汽车通过**更快捷的速度、更合宜的价格、更优质的服务**，向当地市场提供高科技智能电动汽车产品，以满足当地消费者需求，做到真正融入当地市场，走出中国车企布局当地的第一步。

• 国际化业务拓展的3大策略

多元化产品组合

哪吒汽车着眼于全球化的产品规划，截至目前已规划7款海外产品，含轿车、SUV及旅行版车型，覆盖从A级到E级的细分市场，可实现60多个海外市场销售。

本地化生产

哪吒汽车在泰国、印尼、马来西亚以KD（全散件组装）形式进行本地化生产，通过建设智慧制造工厂，积极与当地制造商合作；**作为产业链“链主”**，哪吒汽车正引领东南亚新能源汽车产业链的整体融合发展。

用户运营

哪吒汽车开发了**海外用户运营APP及车控服务**，并通过连续开展用户运营活动以更好地适应不同市场的特殊需求，提升用户满意度。

哪吒汽车的国际化销售人才体系： 实施人才“全球化”与“本地化”的双轨战略

• 全球化的销售人才体系搭建

哪吒汽车针对不同市场的共同需求，考虑3大策略：

跨国引才：

哪吒汽车通过将国内成熟营销体系培养的人才带到国外，为海外市场带来新鲜的血液。

跨文化能力：

重点挖掘具有跨文化沟通能力和国际市场经验的人才。这些人才不仅了解当地市场和文化，还具备出色的沟通能力，能够有效推广产品、服务和品牌理念，确保企业在不同国家和地区的高效运作。

跨团队合作：

在关键市场，哪吒汽车通过与当地经销商精英团队密切合作，助力产品更好地适应当地市场需求。

• 本地化人才部署与发展

以高度本地化的销售团队来适应本地市场需求，助力海外精细化管理：

本地化率：

哪吒汽车海外子公司员工的本地化程度高达 **95%**

本地化策略：

哪吒汽车以子公司为先，带动代理市场，招聘本地高精尖人才。

人才的学习与发展规划：

哪吒汽车致力于与全球销售人才共同成长，提供全面的培训和发展机会，包括产品知识、销售技巧和市场趋势等方面，并鼓励销售人才参与国际交流和合作，以拓宽视野和提升能力。

LinkedIn 领英 人才解决方案

中东与非洲 市场渠道洞察& 业务拓展人才分析



1. 中东与非洲市场环境

日韩系车主导中东与非洲市场，售后要求高，经销商合作是关键

1. 市场以日韩系主导

丰田、日产、现代、起亚等日韩系车市场占有率过半，中国品牌汽车销量逐渐增长，占比10%-15%。

2. 环境因素对售后有要求

中东沙漠环境、非洲的高温气候及基础设施不足，这些因素对汽车的适应性、配件供应和售后服务提出了更高的要求。

3. 经销商合作是关键

在中东地区当地的经销商实力非常庞大，综合财团实力和政商网络于一体，是中国车企进入中东市场的“关键”。

图1：中国汽车在中东与非洲市场的乘用车出口量

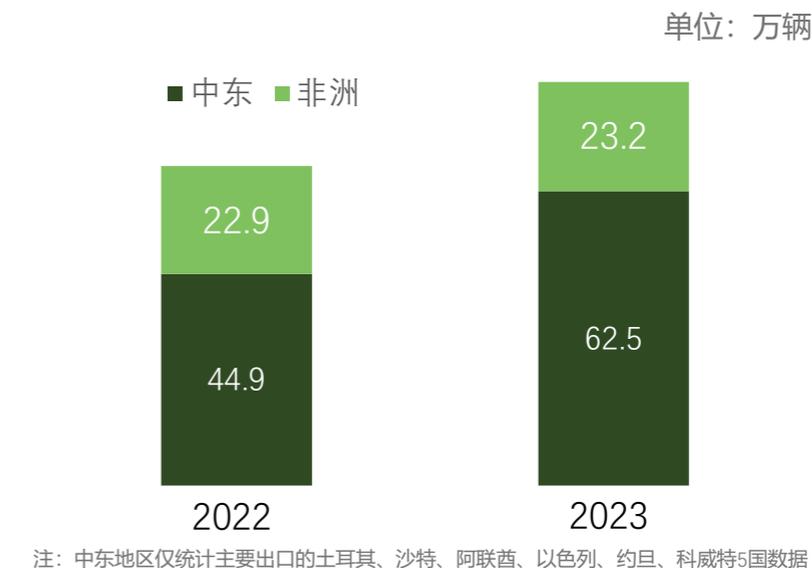
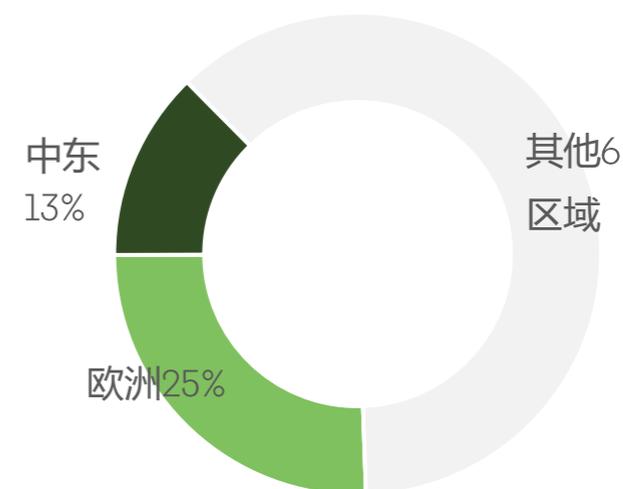


图2：中东在中国汽车出口各区域中的占比



*数据来源：乘联会，中汽协及公开信息整理

2. 业务拓展人才趋势

中企注重本地化的技术/售后销售，同时派遣高管、吸引本地高校人才



技术&售后销售

- 由于业务拓展主力为本地经销商团队，中企更需要吸引丰富经验的本地人才，**增强技术支持和售后服务**。
- 画像：精通技术支持、工程设计、汽车零部件、售后服务、供应链管理及保修操作的专业人才



派遣高管+技术人才

- 在非洲地区，高精专销售人才相对匮乏、竞争激烈；
- 中国车企主要通过从**总部派遣销售高管和技术专家**支持业务开展。



吸引培养高校人才

- 受限于当地专业人才缺少，车企同时重视本地化销售人才培养，主要通过吸引并培养**本地高校人才**。

图1：中东与非洲汽车业务拓展人才结构分布

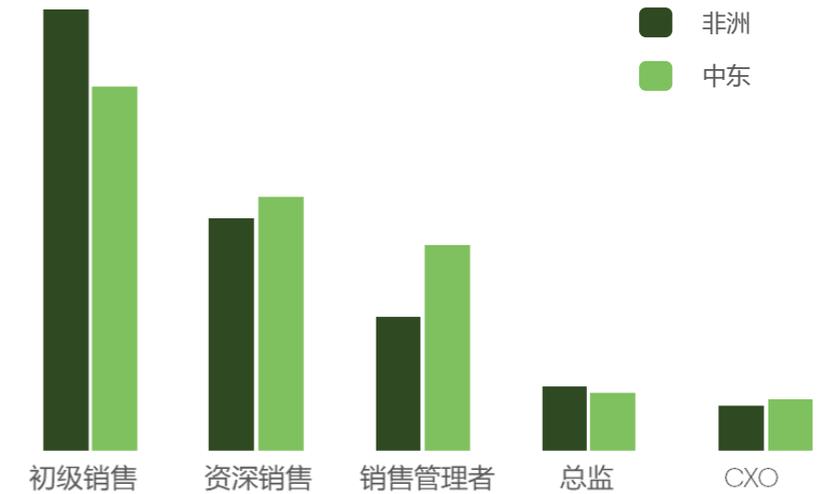


图2：非洲汽车行业业务拓展人才毕业院校TOP5



3. 业务拓展人才培养

培养基础汽车服务技能为主，注重售后服务技能

结合领英LTI人才大数据，以及来自中东与中东当地汽车厂商公开的培训信息综合分析发现，基础汽车技能和售后技能的培养更为优先：

基础汽车知识

关键词：汽车知识、车型规格、性能特点、操作

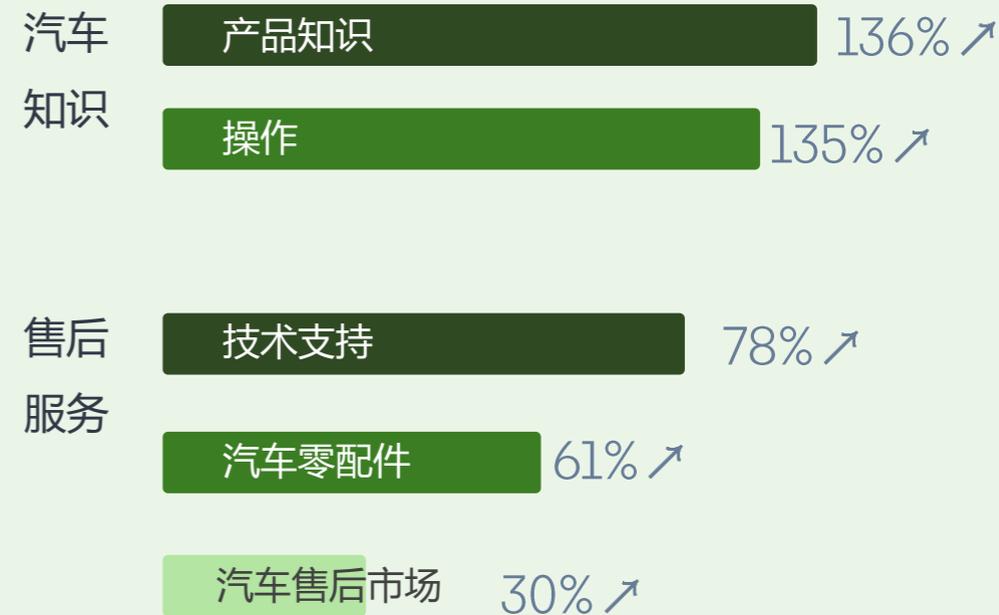
销售培训：为经销商销售团队提供系统的车辆的技术规格、功能特点及优势，及系统化的汽车知识培训。

售后服务

关键词：诊断、维护、修理、汽车技术

销售培训：面向中东与非洲客户的汽车常见问题，培训如发动机、变速箱、电动转向、悬架、制动器、空调相关技术售后知识。

中东和非洲的业务拓展人才大数据综合发现，1年内以下技能增长速度（通过学习和培训）为：



4. 人才数据洞察

领英LTI人才大数据：中东和非洲汽车业务拓展人才近18万，欧美、南亚人才流入中东，技术销售人才供不应求

整体人才规模：

中东地区汽车业务拓展人才：85,585；非洲汽车业务拓展人才：93,720，

业务拓展人才的Top 聚集区域：

中东： 1.阿联酋 2.大伊斯坦布尔 3.埃及 **非洲：** 1.约翰内斯堡 2.尼日利亚 3.肯尼亚

中东与非洲的高端汽车销售人才供不应求，从印度、英国、美国、德国等国家流入中东的汽车业务拓展人才较多。

结合LTI近1年中东及非洲汽车业务拓展人才Title的增长速度，可以发现：

- 经销商管理类销售Title增长最快，高达35%；
- 零件销售类Title的人才规模大，近一年增长20%，增长较快；
- 销售工程师类的业务拓展人才稳步增长，但规模仍难以满足雇主的招聘需求。

What are the top locations for this talent?

View by: Market Area ▾ ...



图1：浅蓝色标为LTI 中东/非洲的汽车业务拓展人才供应充足，招聘可重点关注的潜力地区

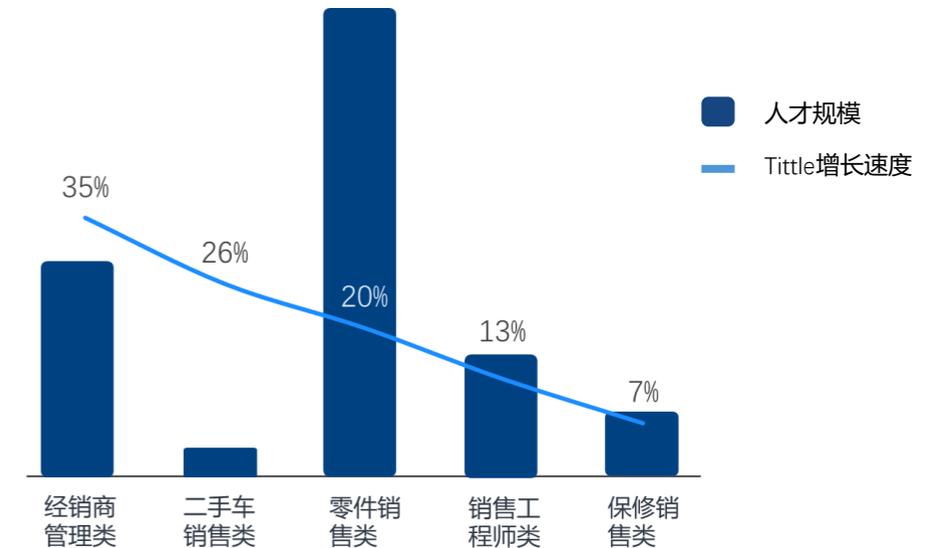


图2：近1年中东/非洲汽车5类业务拓展人才规模及对应Title增长速度

* 数据来源：领英人才大数据(LTI) 2024年7月数据

5. 人才学习与发展

领英学习（[LinkedIn Learning](#)）：对中企的派遣高管、技术销售工程师、外籍专业人才提供定制化 L&D 培养方案



派遣高管

定向培养高管人才的国际化视野、跨文化沟通与管理能力、跨文化团队的DEI能力、海外市场和销售渠道的管理能力。



派遣技术工程师

在外派计划的前期，更早培养其捕捉当地市场需求的能力，结合跨语言能力、跨文化能力的培养，提供因地制宜的技术和售后等服务。



外籍销售专业人才

促进外籍员工在本地、海外及中国区域的跨文化沟通，通过制定明确的职业发展路径、帮助员工驾驭文化敏感性、跨国团队社交、跨国商务谈判能力，提供认同感和工作满意度。

LinkedIn 领英学习

通过领英学习（[LinkedIn Learning](#)）平台为全球员工提供丰富的技能培训，引导汽车业务拓展人才学习与自身角色紧密相关的销售技能，实现个人发展与业务目标相统一。



[Developing Cross-Cultural Intelligence](#)

译名：培养跨文化智商

Tatiana Kolovou | 是印第安纳大学排名第一的凯利商学院的教员



[Communicating about Culturally Sensitive Issues](#)

译名：沟通文化敏感问题

Kwame Christian | 是美国谈判研究所的CEO,担任商业律师



[Social Interactions for Multinational Teams](#)

译名：跨国团队的社交规则

Luna Checchini | 是Libellula 语言学校的联合创始人



[Cultivating Cultural Competence and Inclusion](#)

译名：培养跨文化竞争力和包容性

Mary-Frances Winters | The Winters Group 创始人兼首席执行官

领英建议：

中企在中东和非洲拓展多元化的人才渠道，开展定制化的汽车技术和跨文化技能培训

人才获取

1. 拓宽人才渠道，组合多元团队

构建一个层次分明的业务拓展人才梯队，将当地同行业及上下游汽车销售人才、非洲与中东高校的专业人才，结合总部派遣的资深销售专家，进行系统的业务拓展团队组建。

人才培养

1. 培养技术支持型业务拓展人才

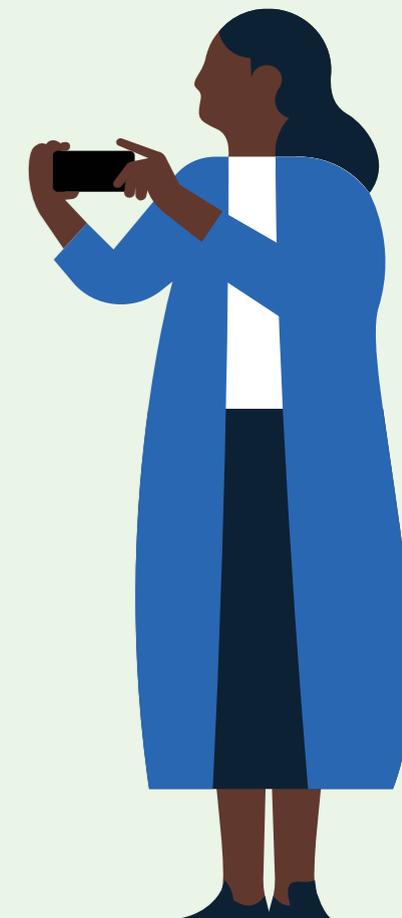
通过在线平台提供充分的技术培训支持，加强与地方经销商网络的专业技术培训，针对中国车企产品在中东和非洲的售后问题，进行定制化的售后人才培养。

2. 面向派遣人员的跨文化技能培训

从总部定期派遣高级销售和技术管理人才，同时为派遣人员提供文化适应性训练，确保他们能够有效融入当地市场和文化。



联系领英
获取全球化人才解决方案





吉利之所以成功是因为它有很好的产品，我们成功对它进行了推广。与我们的合作关系向消费者传递了非常强烈的信号，他们可以买这个车，可以依赖瓦兰的服务，我们已经有超过40年的历史。

—— Mshary Al Otaibi

沙特经销商瓦兰 (Wallan) 吉利品牌董事总经理



LinkedIn 领英 人才解决方案

总结

市场渠道洞察& 业务拓展人才分析



	市场环境	业务拓展人才	人才培养
出海共性	<ul style="list-style-type: none"> 1.经销商为主 2.局部市场区域探索直营、线上门店、新零售模式 	<ul style="list-style-type: none"> 1.业务拓展团队规模小, 2.从上下游及本地同行业获取; 3.重点引入: 高管 (1号位)、资源型销售、对接型销售 	<ul style="list-style-type: none"> 1.汽车专业知识 2.品牌服务 3.汽车售后
欧洲	<ul style="list-style-type: none"> 1.欧洲本地车企竞争强劲 (大众BBA等) 2.B端份额高, To B市场进入门槛高 3.C端以租车为主, 消费者注重细节, 信任本地经销商 	<ul style="list-style-type: none"> 1.对接型销售: 与经销商协同 2.To B资源型销售: Fleet Management / B2B资源开发 	<ul style="list-style-type: none"> 1.汽车技术细节培训 2.合规培训 3.售后服务培训
东南亚	<ul style="list-style-type: none"> 1.日系主导 2.汽车金融兴起 3.经销商渠道为主, 探索直营/新零售 	<ul style="list-style-type: none"> 1.本地销售高管/1号位 2.数字化运营型销售 3.金融型销售 	<ul style="list-style-type: none"> 1.产品培训 2.品牌与营销 3.数字化培训 (如CRM、SAP)
中东与非洲	<ul style="list-style-type: none"> 1.日韩系车主导 2.环境因素对售后有要求 3.经销商非常关键 (尤其中东) 	<ul style="list-style-type: none"> 1.技术型/售后型销售 2.总部派遣高管&技术人才 3.高校人才吸引与培养 	<ul style="list-style-type: none"> 1.基础汽车知识培训 2.售后服务培训 3.跨文化能力

领英中国企业全球化—人才管理5步模型

LinkedIn 5 steps Go-global Talent Management Model



联系我们
获取领英人才解决方案



1. 领英 LTI： 获取前瞻性洞察

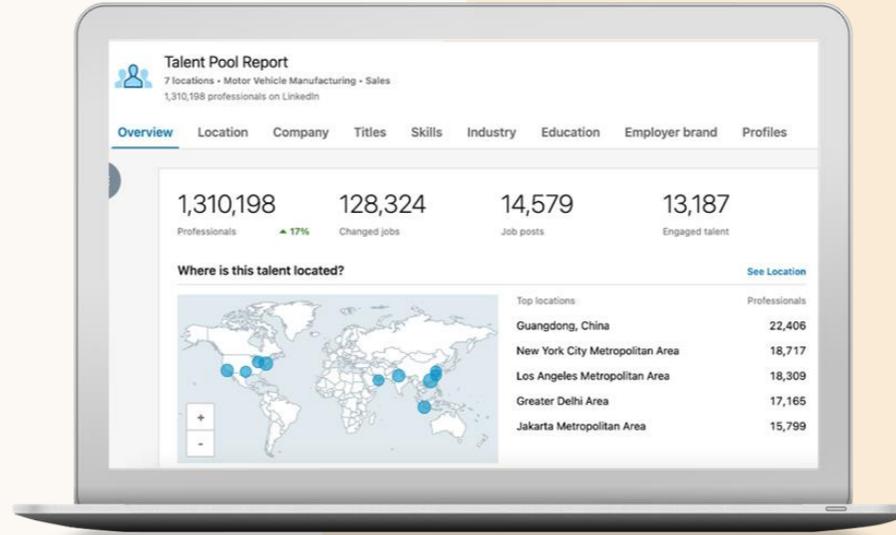
全球人才流动趋势洞察
国际企业人才构成洞察

- 人才所在地及流动趋势
- 人才来源企业追踪
- 聚焦行业/职能拆解
- 人才技能盘点
- 实时人才求职诉求
- 全球热门区域人才薪酬
- 对标企业人才流动分析
- 自己企业人才情况，知己知彼

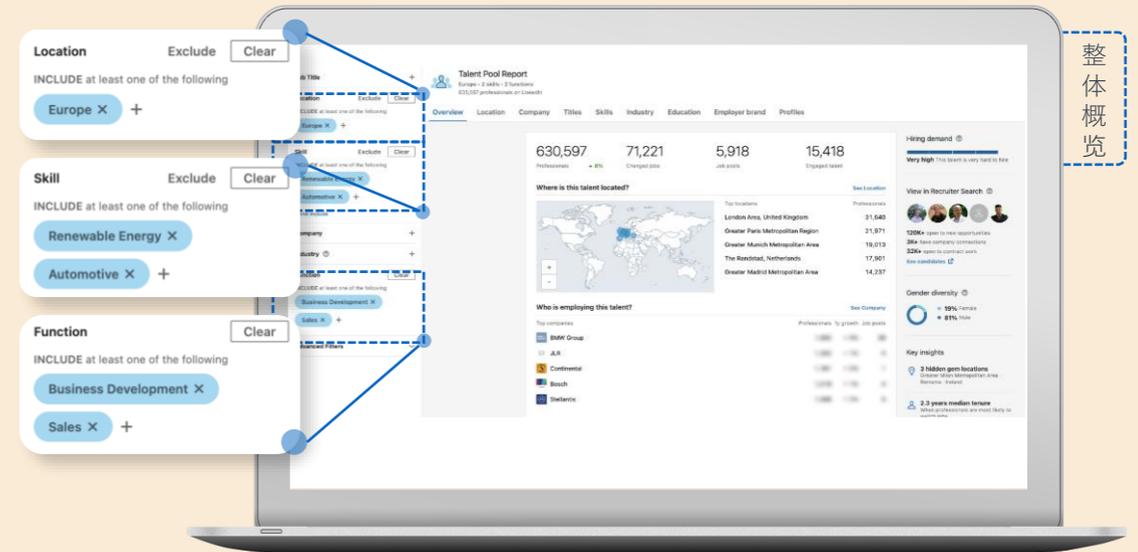
实现八大场景

代入场景：某中国出海企业计划把新能源汽车销售到欧洲市场，招聘欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

LTI数据洞察筛选条件：根据需求自定义添加汽车行业销售人才需要的出海/全球化技能（如新能源、汽车等）

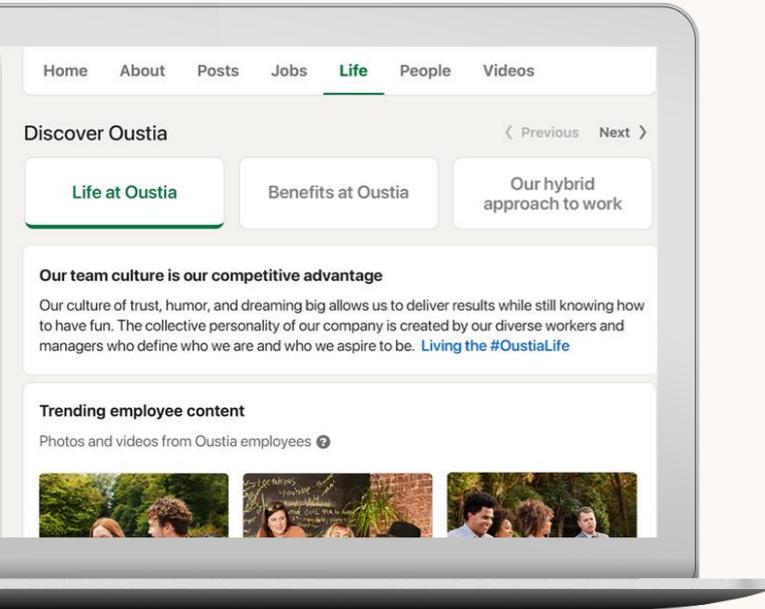


通过 LTI 数据洞察，进行人力目标的拆解：外部招聘和内部培养外派的人数比例；进行本土 leader 培养以及外派，并在海外招聘 head of sales 等



整体概览

2. 领英Recruiter：准确高效获得全球顶尖人才



Career Pages

升级您的雇主品牌，吸引您的目标人才

- 展示您的企业是如何投资于员工的职业发展，让求职者对公司的工作拥有深刻了解
- 通过精准的媒体投放，进一步提升企业的雇主品牌知名度
- 让更多的求职者主动表达对您的企业的兴趣，从而高效扩大人才库
- 无论企业规模大小，请充分展示企业对于员工发展的长期投资，从而与顶尖企业竞争优秀人才



8x Companies with a Career Page get 8x as many applications as those without

以领英Recruiter工具中新能源汽车行业 Sales Leader Profile 为例：



海外华人

+

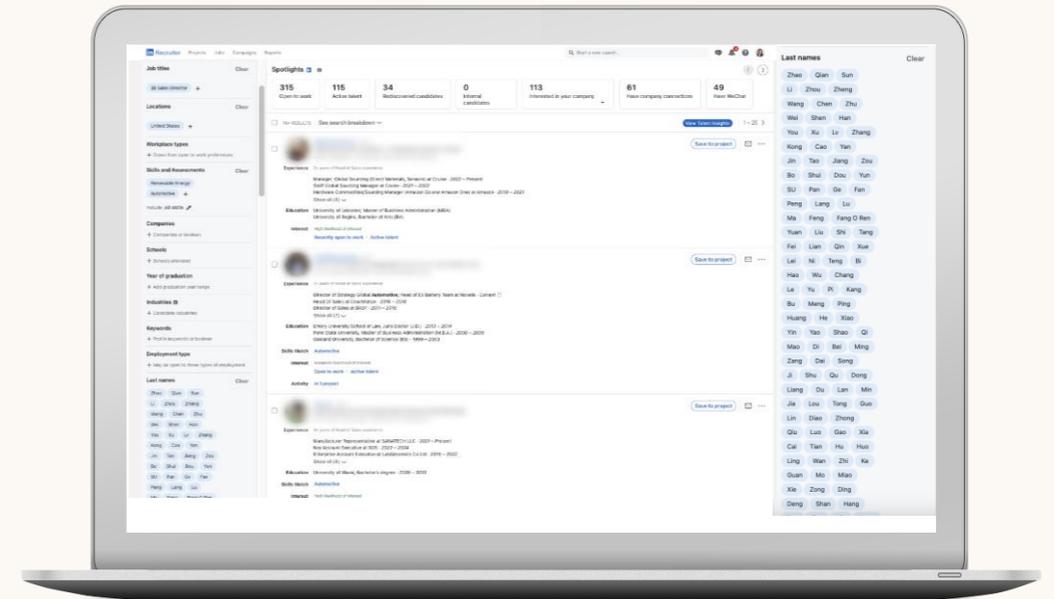
Skill 标签

+

AI-assisted Search

+

达到精细化+智能化



3. 领英Learning: 通过技能再学习, 促进员工的发展与保留

LinkedIn Learning

基于全球超过4.1万项技能, 提供个性化的职业发展规划

汇聚全球顶尖大师, 获取国际一流院校/机构课程

AI技术驱动, 伴随型高频使用的学习工具

助力出海企业建立**可持续的内部人才库**

让您的员工通过学习快速提升国际化视野

同时敏捷掌握**全球化组织所需的职业技能**

实现在组织内公平地获得和职业发展空间

基于技能学习提升未来发展的场景举例:

- Sales Manager → Head of Sales
- Sales Engineer → Global Sales Engineer
- Area Sales Manager → Business Development Manager

UpSkillin

The screenshot displays the LinkedIn Learning platform interface. On the left, a dark sidebar contains a 'Contents' menu with sections like 'Introduction', '1. B2B Sales Strategy: Getting Started with Winning Plays', and '2. Developing Your Large Sales Opportunity Strategy'. The main content area features a video player with a thumbnail showing a handshake, a bar chart, and a document. Below the video, there are tabs for 'Overview', 'Q&A', 'Notebook', and 'Transcript'. The 'Overview' tab is active, showing the instructor 'Lisa Magnuson, Sales Expert and Author' with a 'Follow on LinkedIn' button. It also displays course details: '44m • Beginner + Intermediate • Released: 2/7/2024' and a 4.7 star rating. A 'Skills covered' section lists 'Business-to-Business (B2B)', 'Sales Strategy', and 'Sales Effectiveness'. On the right, there are links for 'Exercise Files', 'Certificates', and 'Certifying Organizations'.

领英人才解决方案

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights, LTI) 基于全球10亿+人才数据库和领先人工智能技术, 助力企业实现更加高效、敏捷与智慧的人才战略决策, 帮助人力资源部门真正实现从“救火队员”到“战略伙伴”的转型!

收集数据



- 个人档案数据
- 公司主页数据
- 职位发布数据
- 公司和个人的行为数据

处理数据



- 数据标准化
- 数据推断
- 数据计算和整合

提炼洞察



- 提炼核心人才相关维度
- 数据可视化
- 支持关键人才决策

联系领英
获取全球化人才解决方案



本报告旨在分析2024全球及欧洲、东南亚、中东与非洲等市场中国汽车制造行业相关业务拓展人才：销售人才、商务拓展人才和市场人才的关键技能需求、特征、变化及其地域分布与行业动态，形成业务拓展人才技能图谱与各区域人才画像。通过聚焦全球汽车制造行业相关业务拓展关键人才与职能，综合领英的人才大数据，揭示在中国汽车制造行业企业全球化进程中，业务拓展关键人才的哪些技能被市场高度重视以及这些技能人才的区域、行业分布等，并通过对技能数据的细致解读，提供关于销售人才、商务拓展人才和市场人才和技能图谱及企业应对的深刻见解。

汽车制造行业人才数据集

通过领英人才大数据 (LinkedIn Talent Insights, LTI) ，将“销售”“商务拓展”“市场”职能作为核心筛选条件，同时结合“行业”、当地同行业的头部企业、全球头部企业、中企海外工作作为筛选条件，再分别以“欧洲、东南亚、中东与非洲”为筛选区域，形成“全球以及几大区域的汽车制造行业销售、商务拓展和市场职能人才大数据集”。

区域覆盖说明

本报告主要聚焦于全球汽车制造行业的核心市场或特定区域——欧洲、东南亚、中东与非洲，其他中企汽车制造出海区域，如东亚、南亚、拉美等地域并未完全涵盖或详尽分析。

数据收集时间范围

本报告涉及的“汽车制造行业业务拓展关键人才（含管理人才）数据集”的收集时间范围为：2024年6月~7月的实时数据，不包括该时间区间之后的新数据，如有人才及业务需要，欢迎联系领英详细咨询：ChinaLTS@linkedin.com

LinkedIn 领英 人才解决方案



了解更多，请关注领英 HR 精英汇

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱：ChinaLTS@linkedin.com